١٠ – العوامل المؤثرة في دوافع العمل وعلاقتها بالاداء

احمد حمدان لفتة

قسم الارشاد والتعليم الزراعي / كلية الزراعة / جامعة بغداد

المستخلص

يعد دافع العمل من المواضيع المعقدة التركيب وذلك لانه لايمكن اخضاعه للملاحظة المباشرة وانما يستدل عليه من السلوك الناتج عنه والمتمثل بالاداء الوظيفي . هذا ونظرا لاهمية المؤسسات التعليمية في بناء مجتمعات مزدهرة ومتطورة لذا اختير منتسبوا كلية الزراعة / جامعة بغداد مجتمعا" للبحث. تمثل الهدف الاساس في الكشف عن العوامل المؤثرة في دوافع العمل وعلاقتها بالاداء، فضلا عن الكشف عن الفروق المعنوية تبعا للمتغيرات الشخصية المتمثلة بالعمر والجنس والحالة الاجتماعية . سلكت منهجية البحث المنهج الوصفي مستخدمة اساليب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هذا البحث. شمل مجتمع البحث كافة الاقسام العلمية والشعب الادارية والخدمية المعتمدة في الهيكل التنظيمي لكلية الزراعة / جامعة بغداد. هذا ونظراً لعدم تواجد الكثير منهم في اماكن عملهم فضلا عن سعة حجم مجتمع البحث ، ارتأى الباحث اخذ عينة عشوائية مثلت ٢٠% من حجم المجتمع. أظهرت النتائج ان مستوى دوافع الموظفين نحو العمل عموما هو متوسط يميل للانخفاض النسبي . كما توصل البحث كذلك الى وجود علاقة معنوية بين مستوى الدافعية والعوامل البيئية . كذلك توصل البحث الى التوصيات الاتية فيما يخص العوامل الحيوية بضرورة منح الثقة اللازمة لجميع المنتسبين فضلا عن تشجيعهم على طرح الافكار والاراء بما يخدم مصلحة العمل . اما فيما يخص العوامل البيئية فقد اكدت النتائج ضرورة توفير ظروف عمل مادية مناسبة نظراً لما تتركه من اثر حسن في نفوسهم وبالشكل الذي ينعكس على ادائهم للعمل مستقبلا .

The Iraqi Journal of Agricultural Sciences 42 (2):103-110,2011 Lafta.

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATIONS AND THEIR RELATIONSHIP TO PERFORMANCE

Ahmed H. Lafta

Department of Extention and Agricultural Education/College of Agriculture/University of Baghdad

ABSTRACT

Work motive is considered as one of the complex topics in its stracture, because it can not be subject to direct observation,,but inferred from the behavior that results from it represented by professional performance. Due to the importance of educational institutions in building prosperous and progressive societies, the employees of College of Agriculture/University of Baghdad were selected to represent the population of this research.The basic objective of the search was to uncover the factors affecting work motives,and their relationships with performance , as well as revealing the significant relationship according to the personal factors represented by; age, sex and social status.The population of the research included all scientific departments and adminstrative and services sections of the College of Agriculture/University of Baghdad. Due to non-existence of many of the employees on their jobs,and because of the large size of the population,the researcher drew arandom sample of 20% of the population.The results showed that the level of motivations of employees towards work in general is an average tends to be retatively low.At also revealed a significant relationship between the level of motivation and environmental factors. The research recommended loncerning the vital factors,the importance of developing confidence among all employees and enconraging them to participate in their opinions to serve their work. As for the environmental factors,the recommendations assured the necessity of existing suitable material work conditions,due to the importance of these conditions on employees job performance in the future.

المقدمة

بغية الوصول الى افضل مستوى من التوافق النسبي للفرد العامل وانتهاءً بالمراحل المتقدمة من الارتياح والرضا عن العمل يجب ان يكون هنالك فهم دقيق لدوافع العمل والعوامل المؤثرة فيه فضلا عن التعرف على أليات ذلك(3،٥،10) ،ذلك لان السلوك الانساني عموما والسلوك الوظيفي خصوصا يمتاز بانه سلوك مسبب وهادف وموجه نحو غاية معينة ، بمعنى انه لايظهر من العدم بل يكون هناك دائما سبب او مجموعة اسباب تؤدي الى نشأته وتكونه (١٢،١٤)، كما وله صفة القصد أي انه موجه لهدف او اهداف معينة (٢) . ان محاولة الفهم التي تم الحديث عنها قبل قليل والتاثير بها ومعرفة آليات عملها تلك هي ليست بالامر اليسير او السهل (١،٣) وذلك لانها تعد من المواضيع المعقدة التركيب ولايمكن اخضاعها للملاحظة المباشرة وانما يستدل عليها استدلالا من السلوك الناتج عنها والمتمثل بالاداء الوظيفي (٨) ، فعلى الرغم من ان علماء النفس الاداري لم يتفقوا على تقسيم موحد لدوافع العمل والعوامل المؤثرة فيه بشكل كامل ، الا انهم لم يختلفوا من حيث وجود عوامل حيوية ذاتية تفرزها التفاعلات النفسية وكثيرا ماتكون هذه في مركز الصدارة (٧) وعوامل بيئية مكتسبة ومتعلمة من البيئة الخارجية وهي تختلف من فرد الى اخر على كل حال فأن السلوك الوظيفي يعد نتاج لعملية تتفاعل فيها العوامل الحيوية والعوامل البيئية (٣،١٧) معنى ذلك ان نقطة انطلاق الدافع تبدا من ذات الفرد فيمكن ان يتحقق ذلك الدافع او يضمحل وفقا للعوامل البيئية . وعليه ستكون استجابات الموظف واداءه ليست بطريقة ميكانيكية كلاسيكية بل استجابته ستتحدد وفقا لمجموعتي العوامل الآنفة الذكر وهذا سيساعدنا وكذلك القائمين بالعملية الادارية على التنبؤ بأداء كل موظف في خضم هذه الظروف او غيرها من ظروف العمل المادية المختلفة . بقيت مسالة اخرى سنحاول التركيز عليها في هذا البحث وهي ان هناك كثيرا من الدراسات والابحاث ومنها (٥،٩،١١) قد اكدوا وجود علاقات ارتباطية مع الدافع للعمل تارة ترتقي لمستوى المعنوية وتارة لعدمها، واخرى تؤكد علاقات موجبة ونتائج اخرى تتوصل لعلاقات سالبة وخاصة مع المتغيرات الشخصية والمتمثلة (العمر، والجنس ،والحالة الاجتماعية) . من هنا وهناك برزت تساؤلات ملحة واسئلة تطرح نفسها وبدأت تبحث عن اجابات محددة تتلخص في مدى تاثير كل من العوامل الحيوية والبيئية على الدافع للعمل وعلاقتها بالاداء خصوصا بعدما تأشر عند الباحث من عدم رضا وارتياح لدى ادارة الموارد البشرية في كلية الزراعة / جامعة بغداد بسبب تلكؤ اداء الموظفين وفي كثير من الاحيان عدم انجاز الاعمال المؤكله بهم وهذا فعلا ماشعر به الباحث ولمسه عند موظفي مؤسسة تعليمية عريقة متمثلة بكلية الزراعة/جامعة بغداد . لذا جاء هذا البحث ليؤشر لنا مستوى دافعية موظفي كلية الزراعة / جامعة بغداد نحو عملهم الوظيفي عموما ، ثم تحديد العلاقة مع كل من العامل الحيوي والبيئي فضلا عن التعرف على الفروق المعنوية في دافعية الموظفين نحو عملهم تبعا لمتغيرات العمر والجنس والحالة الاجتماعية .

المواد والطرائق

منهجية البحث استندت للمنهج الوصفي مستخدمة اساليب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هذا البحث.شمل مجتمع البحث كافة الاقسام العلمية والشعب الادارية والخدمية المعتمدة في الهيكل التنظيمي لكلية الزراعة / جامعة بغداد. ونظرا لعدم تواجد الكثير منهم في اماكن عملهم فضلا عن سعة حجم مجتمع البحث ، ارتاى الباحث اخذ عينة عشوائية تمثلت (٢٠%) من المجتمع ، يوضح جدول ١ توصيف العينة الكلية للبحث.

جدول ١. توصيف مجتمع البحث وعينته .

التوصيف	الفنيين	الاداريين	الخدميين	المجموع
المجتمع	٢٩٠	٨٥	١٢٥	٥٠٠
العينة	٥٨	١٧	٢٥	١٠٠

أداة البحث

بعد الاطلاع على الادبيات ذات العلاقة بموضوع الدافعية نحو العمل ومراجعة الدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة (١،٣،٨،٩،١٧،١٨) والوقوف عن قرب من عمل وواجبات الاقسام والشعب العلمية المعتمدة في الهيكل التنظيمي كافة واستنادا على ماسبق بدأ الباحث باعداد استمارة استبيان تضمنت ثلاثة محاور ، تمثل الاول منها بمقياس العوامل الحيوية الذي قيس بوساطة ١٣ فقرة وشمل على عدة مجالات ومحاور منها (دافع الحرية والاستقلال في انجاز الاعمال ، ودافع تحقيق الذات والحصول المكاسب والامتيازات ، ودافع الجدارة والاقدام، ودافع حب الاستطلاع ، ودافع الامن النفسي متمثلا بتحقيق الطموح . وغيرها . فيما تمثل المحور الثاني بمقياس العوامل البيئية الذي قيس بواسطة ١٤ فقرة وشمل عدة مجالات ومحاور فرعية منها (دافع الانتماء لجماعة العمل ، ودافع القوة والسلطة ودافع المركز الاجتماعي ، ودافع تحقيق قيم المهنة وتنمية المهارات وغيرها .عليه تم قياس المحورين الآنفي الذكر بواساطة ٢٧ فقرة واستخدم لقياسها مقياس خماسي مؤلف من ٥ مستويات هي (موافق جدا ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق جدا) واعطيت لهذه المستويات الاوزان (١،٢،٣،٤،٥) على الترتيب للفقرة الموجبة . وعكست هذه الاوزان ان كانت الفقرة غير ذلك ، وبذلك تراوحت درجة الدافعية نحو العمل بين٢٧ – ١٣٥ درجة واخيرا تمثل المحور الثالث بمقياس المتغيرات المستقلة وقد وضع مقياس خاص ومناسب لكل متغير وسيوضح بالتفصيل بعد قليل .كما هو معروف ان افضل وسيلة لقياس صدق الاستبانة هو ان يقرر عدد من الخبراء المتخصصين مدى صلاحية الفقرات للصفة المراد قياسها ١٩ وعليه اعتمد الباحث على طريقة صدق المحتوى عن طريق عرضها على مجموعة من تدريسي كلية الزراعة ، جامعة بغداد ، وبغية استكمال الاجراءات ومعرفة ثبات الاستبانة تم اختبار عينة عشوائية مؤلفة من ٢٠ منتسب (من غير المشمولين بالبحث) ثم تم قياس ثبات الاستبانة بحساب معامل الارتباط البسيط لاستجابات المبحوثين على كل من الفقرات الفردية والزوجية طريقة التجزئة النصفية للمقياس ومن ثم تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (سبيرمان – براون) فبينت النتائج تبين ان معامل الثبات للعوامل الحيوية يبلغ ٠.٧٨ فيما كان ثبات العامل البيئي يبلغ ٠.٨٣ وتدل النتائج المذكورة آنفا على ارتفاع معامل الثبات الذي يراه Robert (١٩) انه يكون مُرضياً اذا وصلت قيمته الى اكثر من ٠.٧٠ وانه يعد اكثر ارضاءً كلما اقترب من ١ .واخيرا تم توزيع استمارة الاستبيان بوساطة المقابلة الشخصية والتي امتدت طيلة الفترة من ٧/١٠-٨/١٥ على عينة البحث كلا بمكان عمله. استخدم الباحث الاساليب الاحصائية المناسبة لاهداف البحث حيث استخدمت المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية والارتباط البسيط لبيرسون ، وسبيرمان . براون (٩).

النتائج والمناقشة

فيما يخص تحديد مستوى دافعية موظفي كلية الزراعة / جامعة بغداد نحو عملهم الوظيفي .سجل البحث اعلى اجابة بلغت ١٣٤ درجة ، فيما كانت اقل اجابة بمقدار ٨٩ درجة وبمتوسط مقداره

١١٥.٦٤ درجة على مقياس تراوحت درجتاه الدنيا والعليا بين ٢٧-١٣٥ . وعلى ضوء استجابات الموظفين تم توزيعهم على فئات ثلاثة لمستوى الدافعية نحو العمل وهي (الواطئة ، المتوسطة ، والعالية) . يتبين لنا من نتائج هذا البحث عدة دلالات واشارات لعل اهمها ان موضوع الدافعية نحو العمل بمثابة قوة تفرض وجودها وراء التوترات المتأصلة في حاجات الموظف ، وهذا مااتفق عليه علماء السلوك :ان السلوك الانساني يتحدد وفقا لعوامل اساسية ثلاث تتركز في سبب منشيء للسلوك ودافع يوجه السلوك واخيرا هدف يسعى الانسان الى تحقيقه (٦) وهذا بحد ذاته اتضح من النتائج اذ ان ثلثي المبحوثين وقعوا ضمن الفئة المتوسطة للدافعية نحو العمل ، في حين توزع الثلث المتبقي على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق واضح للفئة الواطئة . نعتقد ان ظهور هكذا نتيجة غير صحية ومُرضية في نفس الوقت يؤثر سلبا على الاداء الوظيفي كما نعتقد ان سبب ذلك قد يعود الى جملة امور منها سياسة التعيين الغير المخطط لها والمبناة على الحاجة الحقيقية اضف لذلك عدم توفر الكثير من الاجهزة والالات والامتيازات التي من شأنها رفع الدافعية وشحذ الهمم ، حيث ان جميع المتخصصين في موضوع الدافعية نحو العمل ومنهم (١٤،١٢،١) اشاروا الى مسألة اثارة تحفيز عموم الموظفين مرهون بما تقدمه مؤسساتهم اليهم ، فضلا عن موضوع الامن والظروف الامنية التي يعيشها الموظفون في ظل الاحتلال واثارها السلبية على انجاز الاعمال الموكلة اليهم نتيجة الضغوطات المختلفة . اما باقي النتائج فهي كما يأتي :

جدول ٢. فئات مستوى الدافعية نحو العمل لعموم المبحوثين .

فئات الدافعية	درجات الدافعية	العدد	النسبة المئوية	معدل الدافعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الواطئة	٨٩-١٠٣	١٨	١٨	١٨	١١٥.٦	١٠.٧
المتوسطة	١٠٤-١١٨	٦٧	٦٧	٦٧		
العالية	١١٩-١٣٤	١٥	١٥	١٥		
المجموع			١٠٠	١٠٠		

اما فيما يخص التعرف على العلاقة بين العوامل الحيوية (الذاتية) والعوامل البيئية على مستوى الدافعية نحو العمل ومعنوية تلك العلاقة.

اولا :ظهر من نتائج هذا الهدف فيما يخص العامل الحيوي سجلت اعلى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثين ٦٤ درجة من اصل ٦٥ درجة وادنى قيمة ٤٠ درجة وبمتوسط مقداره ٥٥ درجة ، كما اشارت النتائج كذلك الى ان معظم المبحوثين كانوا ضمن الفئة المتوسطة للعوامل الحيوية التي تميل للانخفاض النسبي . تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات ومنها (١١،٩) التي بينت انه عندما تكون ثقافة الموظف وديدنه دافع التنافس ودافع حب السيطرة فضلا عن دافع حب الظهورمما سيؤثر ذلك سلبا على اداءه ، ولغرض معرفة معنوية العلاقة استخدم معامل الارتباط البسيط فكانت قيمته ٠.٢٤٥ وللتاكد من معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) فكانت قيمته ٢.٥٣ وهي علاقة معنوية على مستوى ٠.٠٥ .

ثانيا : العوامل البيئية : اظهرت النتائج ان اعلى قيمة بلغت ٧٠ درجة من اصل ٧٠ وادنى قيمة رقمية ٤٩ درجة وبمتوسط مقداره ٦٠ كما بينت النتائج ان معظم المبحوثين كانو ضمن الفئة المتوسطة للعوامل البيئية التي تتجه نحو الارتفاع النسبي ، وتتفق هذه النتيجة الى ماذهب اليه

Freud (١٨) الذي كان يرى ان الدافعية ما هي الا المحركات الاولى للسلوك بسبب التأثيرات الداخلية والبيئية فعلى الموظف الناجح التكيف مع البيئة وعواملها الخارجية لتحقيق الدافع والوصول للهدف بغية اخفاض التوتر وازالة القلق . وللتاكد من معنوية العلاقة استخدم معامل الارتباط البسيط الذي كانت قيمته (٠.٣٩٨) جدول رقم ٣ وللتاكد مرة اخرى من معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) فكانت قيمته (٣.٨١) وهي علاقة معنوية على مستوى (٠.٠١) .

جدول ٣. فئات مستوى الدافعية نحو العمل في كل من مجموعتي العوامل .

مجموعة العوامل	فئات مستوى الداخلية	العدد	النسبة المئوية	معدل الدافعية	الملاحظات
العوامل الحيوية الذاتية	واطئة (٤٠-٤٧)	٢٢	٢٢	٤٦.٥	٥٥=¯X
	متوسطة (٤٨-٥٦)	٦٩	٦٩	٥٦.٥	٦.٥=S.d
	عالية (٥٧- ٦٤)	٩	٩	٦١	٠.٢٤٥=r*
العوامل البيئية	واطئة (٤٩-٥٥)	١٤	١٤	٥١	٦٠ = ¯X
	متوسطة(٥٦-٦٢)	٦٥	٦٥	٥٩.٥	4.28=S.d
	عالية (٦٣-٧٠)	٢١	٢١	٦٨.٥	0.398=r**

وفيما يتعلق بموضوع التعرف على الفروق المعنوية في دافعية الموظفين نحو عملهم تبعا لمتغيرات العمر اظهرت النتائج ان اعلى عمر لاحد المبحوثين بلغ ٦٦ سنة واقل عمر بلغ ٢٢ سنة وبمتوسط مقداره ٤٩.٣ سنة وهو اول مؤشر يثير الانتباه ويتطلب المعالجة خدمة للمصلحة العامة لارتفاعه عن المقبول ، كما اظهرت النتائج ان قرابة ثلثي المبحوثين قد تمركزوا ضمن الفئتين ٢٣-٤٤ سنة وقد يعود سبب ذلك لجملة من الامور منها انتقال الكثير من موظفي الدوائر المنحلة الى كلية الزراعة / جامعة بغداد نظرا للسمعة الحسنة التي تتمتع بها كمؤسسة تعليمية عريقة فضلا عن توفر الفرصة للطلاب الاوائل للتعيين في اقسامهم . اما بخصوص معدل الدافعية فقد بلغ اعلى معدل للفئة العمرية ٢٣-٣٣ سنة حيث بلغ (١١٩.٠٢) درجة واعتقد سبب ذلك يعود ان هذه الفئة تعد في بداية حياتها العملية وتسعى للانطلاق بزخم عالي واندفاع واضح ومنافسة شديدة بين مختلف الموظفين بغية كسب رضا مرؤوسيهم والحصول على بعض المكتسبات ولاتتفق هذه النتيجة مع ماتوصل اليه كشرود (١٠) الذي وجد في ابحاثه ان معدل الدافعية يزداد بزيادة العمل ولاسيما الرجال نتيجة لتراكم الخبرات والمعلومات في مجال عملهم . ولغرض الكشف عما اذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين متغير العمر ومستوى الدافعية نحو العمل استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون وكانت قيمته (-٠.٣٣٧)(جدول ٤) هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية وسالبة بين المتغيرين او لمعرفة معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) فكانت قيمته (-٢.٧٨) وهي علاقة معنوية وعلى مستوى (٠.٠١) .

جدول ٤. فئات العمر وعلاقتها بمستوى الدافعية نحو العمل

فئات العمر	العدد	النسبة المئوية	معدل الدافعية	الملاحظات

٢٣-٣٣	٤٨	٤٨	١١٩.٠٢	r** = -٠.٣٧٧
٣٤-٤٤	١٤	١٤	١١٣.٥٣	t = -٢.٧٨
٤٥-٥٥	٢٨	٢٨	١١٥.٧٩	s.d = 2.3
٥٦- فاكثر	١٠	١٠	١٠٩.٤٠	N= ١٠٠

اما نتائج متغيرات الجنس اصبح من المعروف والمسلم به ان الدافع الواحد يؤدي الى الوان من السلوك الانساني تختلف باختلاف الافراد واجناسهم كما ان التعبير عنها والافصاح بها يختلف من بيئة لاخرى ومن ثقافة واخرى (٣) . بينت نتائج البحث ان اعلى نسبة من المبحوثين قد نالها الذكور وبلغت ٦٤% فيما احتلت الاناث المرتبة الثانية بنسبة ٣٦% وهي نتيجة اعتقد بانها طبيعة وصحيحة في نفس الوقت في مجتمع مثل كلية الزراعة / جامعة بغداد وذلك لانتشار الحقول الزراعية والحيوانية ووجود معملي السيارات والالبان والاستعلامات وغيرها من الوظائف التي لاتستطيع الأناث مزاولتها ، كذلك اظهرت النتائج بان اعلى معدل الدافعية المبحوثين كان لدى الذكور وبمقدار ١١٦ درجة وهذا يؤشر لنا الاتفاق مع استيته (١١) في ابحاثها والتي اكدت اندفاع الذكور نحو الاعمال التي تناسب تكوينهم الجسمي والتي تحتاج الى مجهود عضلي في المقابل فان الاناث قد كيفن انفسهن نحو العمل المكتبي او الاداري . ولمعرفة فيما اذا كانت وجود علاقة ارتباطية بين متغير الجنس ومستوى الدافعية نحو العمل استخدم معامل الارتباط لسبيرمان – براون فكانت قيمته (٠.٢٧٨) جدول رقم ٥ مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ، ولمعرفة معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) فكانت قيمته (٢.٦٣) مما يدل على معنوية العلاقة وعلى مستوى (٠.٠١) .

جدول ٥. فئات الجنس وعلاقتها بمستوى الدافعية نحو العمل .

فئات الجنس	العدد	النسبة المئوية	معدل الدافعية	الملاحظات
ذكر	٦٤	٦٤	١١٦	r**= ٠.٢٧٨
انثى	٣٦	٣٦	١١٢.٦٧	t = ٢.٦٣

اما نتائج *الحالة الاجتماعية* اظهرت نتائج البحث ان فئة غير المتزوجين (العزاب) قد شكلت اعلى نسبة اذ بلغت ٥٩% وهي نسبة عالية جدا في خضم وسط جامعي قد ملى بكثير من المغريات المادية والمعنوية ، وبذلك نؤشر واقعا غير صحيحا كما بينت النتائج البحث كذلك ان اقل معدل دافعية كان عند فئة غير ذلك (وهم الارامل والمطلقات) وبمقدار ١٠٩ درجة وقد يعزى سبب ذلك الى ان الاستقرار الاسري يعد عاملا مهما نحو الاندفاع للعمل اذ ان حالة تحقيق الدافع نحو العمل والوصول للهدف يخفض التوتر ويزيل القلق (٦،٣). ولمعرفة فيما اذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين مستوى الدافعية نحو العمل ومتغير الحالة الاجتماعية استخدم معامل الارتباط البسيط لسبيرمان – براون فكانت قيمته (٠.٢٣٣) (جدول ٦) ممايدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ، ولمعرفة معنوية العلاقة استخدم اختبار (T) فكانت قيمته (٢.٠٢) مما يدل على معنوية العلاقة بمستوى اهمية (٠.٠٥).

جدول ٦. فئات الحالة الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الدافعية نحو العمل .

فئات الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية	معدل الدافعية	الملاحظات
غير متزوج	٥٩	٥٩	١١٨	r* = ٠.٢٣٣
متزوج	٣٤	٣٤	١١٣	t = ٢.٠٢ *
غير ذلك	٧	٧	١٠٩	s.d = 2.3

مما سبق نستنتج ان السلوك الانساني نادرا ما يصدر من دافع واحد ، تتجه اليوم الانظار نحو مصادر الطاقات الحيوية التي تدفع بسلوك الافراد وبدء علماء النفس المحدثون بتفضيل الحديث عن الدوافع التي عدوها الوجه الاول بدلا من الحديث عن الاوجه الاخرى والمتمثلة بالحوافز والرغبات والميول والحاجات والاستعدادات والغرائز والرضا والميل وذلك لان هذه المصطلحات تحمل معناً واحداً الا وهو (الدفع والتحرك) (٣) لذا اعتقد بانه من الضروري اليوم ان نفكر جميعا بتفعيل هذه الدوافع ولاسيما الدافع للعمل ثم الكشف عنه وتحديده ومعرفة العوامل التي تقف وراءه . الا ان مستوى دافعية موظفي كلية الزراعة / جامعة بغداد نحو عملهم هو المستوى المتوسط الذي يميل للانخفاض النسبي . كما ان الدافع الواحد يؤدي الى الوان شتى من السلوك تختلف باختلاف الافراد لذا وجدت علاقة معنوية موجبة وعلى مستوى (٠.٠٥) من العوامل الحيوية ، كذلك التعبير عن الدافع يختلف من بيئة لاخرى لذا وجدت علاقة معنوية وموجبة على مستوى (٠.٠١) مع العوامل البيئية . عليه يمكن الخروج بجملة توصيات فيما يخص العوامل الحيوية بضرورة منح الثقة اللازمة لجميع المنتسبين فضلا عن تشجيعهم على طرح الافكار والاراء وبما يخدم مصلحة العمل . اما فيما يخص العوامل البيئية فنوصي بضرورة توفير ظروف عمل مادية مناسبة نظراً لما تتركه من اثر حسن في نفوسهم وبالشكل الذي سينعكس على ادائهم مستقبلا.

المصادر

١- احمد ، زكي صالح .١٩٨٤ . علم النفس الاداري ، ط٢ ، القاهرة ، دار النهضة العربية ،ع ص ٨١.

٢- احمد ، زكي صالح . ١٩٧٢. علم النفس التربوي ، ط١٠ ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية،ع ص ٣٣٨ .

٣- حامد ، عبد السلام زهران . ٢٠٠٣ . علم النفس الاجتماعي ، ط٦ ، القاهرة ، مطابع عالم الكتب،ع ص ٤٢ .

٤- توق ،عبد الرحمن و عبد الرحمن عدس.١٩٨٤.اساسيات علم النفس التربوي،ع ص ١٤٠.

٥- ريجو ، رونالدي . ١٩٩٩. المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط١ ، ترجمة : د. فارس الحلبي ، عمان، دار الشروق، ص ٢٢٨-٢٣١.

٦- الزيني . ١٩٦٩ . سيكولوجيا النمو والدافعية ، ط١ ، القاهرة ، دار الكتب الجامعية، ع ص ٧.

٧- الشماع ، خليل محمد ونصير كاظم حمود . ٢٠٠٠. نظرية المنظمة ، ط١ ،عمان ، دار الميسرة للنشر ،ع ص ٢٧٢ .

٨- عقيلي ، عمر وصفي . ١٩٩٧. الادارة : اصول واسس ومفاهيم ، عمان ، دار زهران للنشر ،ع ص ٣٩٣.

٩- العنزي ، سعد علي حمود . ١٩٨٥. الرضا الوظيفي والاداء ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، قسم ادارة اعمال،ع ص ١٨٠ .

١٠- كشــرود ، عمــار الطيــب . ١٩٩٥. علــم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الاول ، منشورات جامعة قاريونس، ع ص ٤٧٠ .

١١- اســـتيته ، دلال ملحـــس .١٩٩٤. اثـــر متغيـــرات الخبـــرة التعليميـــة والجـــنس والحالـــة الاجتماعيـــة علـــى مســـتوى الدافعيـــة نحـــو التعلـــيم المســـتمر ، مجلـــة دراســـات ، الاردن ،٢١: ٢٣٥- ٢٣٦ .

12- Davidmann , M .2001. Motivation: Summary , (the Internetservices) .،P:2 .http://www.solbaraw.org/aetcles/motutnsu.html

13- Decenzo , D. ، and S. Robbins . ٢٠٠٧. Human Resource Management , 6th edn. New York , John Wiley &Sons,Inc.p.161-168.

14- Herzberg , F.,B.Mausner، and B. Snyderman . 1959 . The Motivation to Work . New York , John Wiley &Sons.pp57.

15- Werther , W.، and D. Kelth. ٢٠٠٦. Resources and Personnel Management , 5thedn. Irwin McGrawHill. p25.

16- Sherif , M., and S. Garolyn . ٢٠٠٣. An Out line of Social psychology . Rev. edn . New York , Harper . p37.

McDougall , W. 2008 . Introduction to Social Psychology . London , Methuem . p13.

17- Freud , S. 1933 . New Introductory Lectures in Psychoanalysis . New York , Norton . p5.

18- Robert , L.E. 1977 . Essentials of Educational Measurement , 2nd edn . Newjersey , Englewood Cliffs, Prentice Hall .p7.